Comisión de
Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 193 de 2015

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA BUQUEBUS

ver exposición

ALIANZA DE BOMBEROS DEL URUGUAY (ABU)

ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 12 de agosto de 2015

(Sin corregir)

PRESIDE:	Señor Representante Fernando Amado, Vicepresidente.
MIEMBROS:	Señores Representantes Wilson Ezquerra, Gerardo Núñez y Luis Puig.
ASISTE:	Señor Representante Carlos Reutor.
INVITADOS:	Por la empresa Buquebus, doctor Paul Pereira Schurmann, asesor de la empresa.
	Por la Alianza de Bomberos del Uruguay (ABU), señores José Cáceres, Presidente; Rodrigo Gómez, Secretario de Organización; Daniel Gómez, Jefe de Talleres de la Dirección Nacional de Bomberos y por la Confederación de Funcionarios del Estado (COFE), señor Luigi Basano.
SECRETARIO:	Señor Roberto Juri.
PROSECRETARIO:	Señor Francisco J. Ortiz.

SEÑOR PRESIDENTE (Fernando Amado).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho gusto en recibir al doctor Paul Pereira Schurmann, quien viene en representación de la empresa Buquebus, Los Cipreses S.A.. La empresa fue invitada, habida cuenta de la situación planteada por los representantes del Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Mar y Afines en el seno de la Comisión.

SEÑOR PEREIRA SCHURMANN (Paul).- En nombre de la empresa es un gusto estar aquí para colaborar en lo que sea necesario con la Comisión.

En la versión taquigráfica que se nos enviara pudimos ver los planteos realizados por los trabajadores en la Comisión, alguno de los cuales no compartimos por tener una visión distinta de la realidad. En algunas de las menciones a Buquebus se habla de la existencia de algún tipo de persecución. Nosotros no compartimos esto, ya que tenemos diálogo con los cuatro gremios que conviven en Buquebus en las distintas áreas. El Suntma no es el único gremio con el que tenemos relación o contacto en la empresa; está también la Unott, por la parte comercial y de transporte, el Suanp y el gremio con el cual el Suntma mantiene su gran disputa, que es la UTT. Todos ellos coexisten en la empresa y a todos respetamos; con todos ellos mantenemos un diálogo y tratamos de tener la mejor de las relaciones para solucionar los problemas de los trabajadores, especialmente porque la visión del propietario de la empresa, señor López Mena, es que todos trabajen en armonía y de la mejor manera posible.

Se trata de una empresa que presta servicios. La apuesta fuerte de Buquebus no es solo a los barcos de última tecnología, como el Francisco Papa, sino fundamentalmente a que sus trabajadores realicen sus tareas en un ámbito ameno, lo más agradable posible, dado que prestan servicios a pasajeros del sector turístico, que están para disfrutar y no para afrontar situaciones desagradables.

Algunas de las manifestaciones expresadas no son nuevas; ya las hemos escuchado en algún tipo de conflicto que se ha generado con la gente del Suntma y que se ha solucionado. Personalmente mantuve diálogo con unos cuantos trabajadores, en especial con el señor Redin. Siempre hemos tenido un diálogo respetuoso, cordial, para tratar de encarar los problemas en ese sentido.

Aquí hay una gran disputa, que se ve en forma manifiesta en las expresiones del señor Cedrés, con los miembros del otro gremio. La realidad que tenemos es que el otro gremio tiene alrededor de trescientos afiliados, mientras que el Suntma tiene diez. El gremio de la UTT hoy es, si se quiere, el más representativo, por más que el criterio para decir que una organización es más representativa que otra es discutible. Es un gremio que tiene una fuerza significativa, no solamente en Buquebus sino también en otras empresas de transporte, como en la de la competencia, en Colonia Express, y en otras empresas de remolcadores. Esta es la realidad con la que tenemos que convivir, tratando de llegar a las mejores soluciones, respetando a todos y tratando de mantenernos al margen de la disputa interna entre los dos gremios.

En términos generales, esta es la visión de la empresa.

SEÑOR PUIG (Luis).- Saludamos al invitado que viene en representación de Buquebus, Los Cipreses S.A.

En realidad, no podemos decir que los planteamientos del Suntma sean recientes; se trata de una acumulación de denuncias, de situaciones. El inicio de esto se puede ubicar varias décadas atrás. La primera denuncia que llegó al PIT- CNT fue en 1986. La denuncia decía que había habido una actitud antisindical de la empresa que, según informaban los trabajadores, llegó a desembarcar a una tripulación entera porque se estaba en conflicto.

Posteriormente, se han ido acumulando denuncias en torno al hostigamiento a la organización sindical sin duda más representativa, que es el Suntma. Como sindicato nacional no cabe duda, el movimiento sindical así lo ha expresado, de que el Suntma es la organización más representativa en esta área de actividad.

Los trabajadores expresan que hay una actitud permanente de la empresa de querer perjudicar a la organización sindical, filial del PIT- CNT, promocionando a otro grupo de trabajadores en la negociación y en los convenios. Lo que se plantea acá, con el hostigamiento a unos y la facilitación de la situación a otros, es que la empresa está definiendo sobre una situación sindical que no le corresponde. Las denuncias que se vienen realizando desde hace mucho tiempo, que todo el movimiento sindical ha presenciado y en lo cual es conteste, demuestran que hay una actitud claramente antisindical de parte de la empresa, intentando perjudicar a un sindicato, que es el representativo a nivel nacional y el reconocido de acuerdo con las normas de la OIT. Sin duda tiene diferencias claras con la empresa. Hemos tenido varias reuniones con los trabajadores, quienes nos han detallado que es algo cotidiano para la empresa desconocer los derechos del sindicato y tratar de generar una situación de aislamiento dentro de la plantilla de trabajadores. Si estas denuncias del Suntma se confirmaran, desde nuestro punto de vista la empresa estaría desconociendo la normativa vigente en cuanto a las libertades sindicales, a la promoción de la actividad sindical y al respeto a las organizaciones sindicales que forman parte intrínseca de la democracia en este país.

Reitero: lo que se denuncia no es nuevo; hay una larga secuencia de señalamientos de actitud antisindical de la empresa.

SEÑOR PEREIRA SCHURMANN (Paul).- Quiero aclarar que hace un año y medio que soy el abogado general de la empresa. Antes había otro abogado que manejaba estos asuntos.

Lo que puedo decir es que desde que estoy en la empresa, la directiva que tengo del señor Juan Carlos López Mena es el pleno respeto de la actividad sindical de todos los trabajadores, pertenezcan al gremio que pertenezcan. A la empresa no le interesa a qué gremio pertenece cada trabajador para asignarle una función en alguno de los buques o en alguna de las tareas de tierra.

Yo solo participé en un conflicto que tuvimos con el Suntma vinculado a una trabajadora de Colonia en diciembre del año pasado. Las conversaciones duraron varios meses. En esa instancia siempre sostuvimos ante quien estaba de director Nacional de Trabajo, que era el señor Romero, que se estaba utilizando un conflicto individual de trabajo. Se había tomado una medida con un grupo de trabajadores frente al vencimiento de sus contratos y la finalización de la temporada. En ese momento, se redujo la cantidad de personal; en ese grupo estaba una funcionaria afiliada al Suntma. Este conflicto llegó a la Dinatra, con cuyas autoridades tuvimos varias reuniones. Inclusive, concurrimos con la gente de la Unott, con Jorge Fernández y el señor Aguirre, que creo que está en el Secretariado. Allí planteamos la situación de discriminación sindical por la que estaba siendo denunciada la empresa por parte de una funcionaria afiliada al Suntma. Ellos concurrieron conmigo a hablar con el exdirector Romero para expresarle personalmente que la relación con la Unott era perfecta, más allá de las diferencias lógicas que tienen que existir, y que no existía ningún tipo de discriminación sindical.

Ese conflicto se resolvió de la manera más simple: cuando la empresa precisó más personal, por el avance de la temporada, tomó a un conjunto de trabajadores, entre los que se incluyó a esta funcionaria, que era una muy buena empleada y que al día de hoy sigue trabajando en la empresa sin ningún inconveniente.

Leí por allí que hay ciertas preferencias y que los afiliados al Suntma van para un barco y que los que son del otro sindicato van para otro barco. Eso no es así. Quien analice las plantillas de cada uno de los barcos verá que hay gente de todos los sindicatos en unos y en otros barcos, no porque nosotros tengamos especial cuidado de asignarlos en cuotas sino por los criterios que se utilizan en el sector marítimo para designar a los trabajadores en las tareas, en función de sus habilidades y de la escala de mando, con los capitanes de los buques, quienes tienen un rol preponderante en la actividad.

Descartamos que la empresa tenga una actitud antisindical y que no promueva la actividad sindical. Hoy estamos negociando con la gente del Suntma un convenio colectivo. Hay un convenio con la otra empresa, que estuvimos negociando prácticamente nueve meses; no son convenios sencillos. Con el Suntma hay un ámbito de negociación que está abierto, que está transcurriendo en estos días. Es más: el viernes pasado hubo una reunión con los dirigentes del Suntma para negociar un convenio colectivo. Estamos en el marco habitual de conversaciones. Ellos tienen sus pretensiones y nosotros, dada la situación económica, mantenemos las nuestras.

De modo que muchas de esas situaciones planteadas obedecen a temas personales entre los trabajadores. Además, cuando se habla genéricamente, es difícil determinar situaciones. Si se hablara de temas concretos, los analizaríamos y veríamos qué hacer. Esta es la posición que expresamos al exdirector Romero y al señor Juan Castillo, el nuevo director Nacional de Trabajo, en febrero o marzo, al poco tiempo de que asumiera, a raíz de un conflicto que existía entre dos gremios que estuvo a punto, en medio de la temporada, de paralizar las actividades. La posición de la empresa no era determinar un favoritismo hacia un gremio o hacia el otro, sino tratar de mantener las cosas en funcionamiento, siempre en un esquema de diálogo con todos, como hemos hecho hasta ahora. La empresa no se ha negado a hablar con ningún sindicato ni a considerar ninguna situación. Lo que sucede es que muchas veces vemos que hay planteos de discriminación que tras de sí ocultan temas individuales que tratan de resolverse utilizando esa vía. Está en las reglas de juego que muchas veces se planteen así estas cosas, pero reitero que no corresponden con nuestra visión los planteamientos efectuados en torno a la actitud de la empresa con respecto a los distintos gremios, con los cuales, reitero, tenemos una relación muy fluida que pretendemos mantener e impulsar. En Buquebus no se le cierra la puerta a ningún gremio o dirigente. Es más: el señor López Mena tuvo reuniones con la gente del Suntma en varias ocasiones, y no hubo ánimo de retacearles el ejercicio de sus derechos; por el contrario. Pueden hablar con

los otros gremios de la empresa para ver que esto es así. Lamentablemente, existe esa disputa muy fuerte entre la gente del Suntma y de la UTT. Por lo que me dicen, es una disputa histórica, ya que va de padres a hijos.

La posición de la empresa es seguir con lo que hemos estado haciendo hasta ahora, que es impulsar el diálogo con las organizaciones sindicales, sean más o menos representativas. Los criterios son discutibles; nosotros no pretendemos definir cuál de ellas es más representativa; tratamos de hablar con todas y de encontrar la mejor solución. Es más: en la conversación que tuve con el señor Juan Castillo por la situación de enfrentamiento, él mencionó la posibilidad de generar una especie de diálogo entre las dos organizaciones para tratar de conseguir un ánimo adecuado de convivencia, tal como se intenta resolver estas situaciones cuando hay más de un gremio en una empresa. Lo ideal es que se pongan de acuerdo los trabajadores y no que la empresa se defina por una organización o por otra. Esta es la posición de la empresa.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Legislación del Trabajo agradece la presencia del doctor Paul Pereira Schurmann.

SEÑOR PEREIRA SCHURMANN (Paul).- Estoy a las órdenes de la Comisión por cualquier consulta o inquietud que pueda surgir.

(Se retira de Sala el doctor Paul Pereira Schurmann)

(Ingresa a sala una delegación de la Alianza de Bomberos del Uruguay y COFE)

SEÑOR PRESIDENTE.- Es un gusto para la Comisión de Legislación del Trabajo recibir a la delegación de la Alianza de Bomberos del Uruguay, integrada por los señores José Cáceres, Daniel Gómez y Rodrigo Gómez, así como al señor Luis Basano, representante de COFE.

Oportunamente, nos enviaron una solicitud de audiencia a los efectos hacer algunos planteamientos. Todos recibimos el repartido que enviaron en el que figura una síntesis de los temas que desean exponer, como por ejemplo la aplicación al caso de los bomberos del literal A) del artículo 37 de la Ley Nº 16.713, así como la carga horaria y la regularización de la Ley Nº 17.165.

SEÑOR BASANO (Luigi).- Muchas gracias por recibirnos.

Soy secretario de la Confederación de Organización de Funcionarios del Estado. Nuestra presencia aquí obedece a que traemos el respaldo y el apoyo a las propuestas que los compañeros de la Alianza de Bomberos del Uruguay han elaborado y que ya obran en su poder. Los compañeros conforman un sindicato relativamente nuevo, porque tiene muy pocos años, que ha crecido en el marco de nuestra confederación superando ampliamente los mil trabajadores encuadrados desde el punto de vista gremial. Se trata de un sindicato muy respetado, con mucho prestigio, que durante todos estos años ha peleado por mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios de la unidad ejecutora 024, del Ministerio del Interior. Se han obtenido algunos logros en el marco de la ley de negociación colectiva Nº 18.508, pero queda mucho por hacer. Las propuestas que los compañeros hacen tienen que ver con la inclusión de su situación al amparo de la Ley Nº 16.713 a los efectos del sistema jubilatorio, con su carga horaria -que si bien ha bajado todavía sigue siendo altísima y supera lo permitido por la ley-, y algunos otros aspectos relativos a la necesidad de contar con recursos genuinos y propios que la ley les da para poder hacer frente a las necesidades y carencias que tiene la institución. Los compañeros han hecho un gran estudio y poseen una amplia documentación que nosotros respaldamos en su totalidad.

SEÑOR GÓMEZ (Rodrigo).- Soy secretario general de la Alianza de Bomberos del Uruguay.

Ustedes han recibido nuestra documentación en tiempo y forma y en ella pueden apreciar claramente que los tres temas que abarcamos implican, nada más y nada menos, que la regularización de la aplicación de leyes que ya existen. Precisamente por ese motivo solicitamos esta audiencia, ya que ustedes son los representantes especializados en estos temas y necesitamos con urgencia que se tomen medidas por parte de esta comisión,

ya sea por medio de iniciativas legislativas o recomendaciones al Poder Ejecutivo, a fin de que se regularicen estas situaciones.

El primer tema que queremos plantear es la condición de actividad insalubre. La documentación que les enviamos debe representar una millonésima parte -lo digo sin exagerar- de toda la existente referente a los riesgos tanto laborales como profesionales que conlleva nuestra profesión. Tratamos de hacer una síntesis para que tuvieran un pantallazo general de algunos aspectos por los que tanto la normativa internacional como también las leyes nacionales reconocen que nuestro trabajo es de riesgo, a fin de que aprecien a lo que estamos expuesto cada día que salimos a cumplir nuestra tarea.

Además de estos argumentos, en una de parte del informe que caratulamos como importante, figura que la Niosh, que es el instituto de salud ocupacional de Estados Unidos -que cuenta con muchísimos más recursos que nuestro país para la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales-, elaboró una documentación muy importante -que es de público conocimiento- en la que revela una prevalencia de los diferentes tipos de cáncer en los bomberos; los niveles están muy por encima de los que se verifican en la población en general. Es más: después de esa recomendación, en Estados Unidos, Canadá y Australia, cada muerte por cáncer de un bombero que está en actividad es denominada como enfermedad profesional, porque las estadísticas y los estudios lo demuestran. No podemos ignorar esto; no podemos mirar para el costado porque es una realidad que nos toca a todos nosotros. A título ilustrativo podemos comentarles que estos últimos quince días nos enteramos del caso de dos compañeros relativamente jóvenes que ya tienen cáncer, y no nos hemos puesto a hacer un estudio exhaustivo del tema. Esta es una realidad que nos afecta. Después de los cuarenta años el 99% de los bomberos contrae una enfermedad crónica porque, entre otros motivos -no figura en el informe, pero no es menor-, el estrés es el disparador de muchas enfermedades, entre ellas, el cáncer, ya que provoca radicales libres, así como diabetes, hipertensión, colesterol y otras enfermedades, somatización del estrés. Hoy por hoy, tenemos una población de bomberos que supera los cuarenta años y prácticamente no hay uno que no tenga una enfermedad crónica. Entonces, esos compañeros se van a jubilar y van a tener un gasto excesivo en atención médica de por vida. Es más: ya lo están teniendo en actividad.

Para dar un ejemplo podemos decir que tanto el presidente como el secretario del sindicato tenemos más de una enfermedad crónica, ya sea trastorno mental, diabetes o problemas óseo- musculares. Lo que está desarrollado en el informe es la realidad de los bomberos.

Por los motivos expuestos, creemos que la sociedad tiene una deuda moral con nosotros. Como pueden apreciar no estamos reivindicando salarios -más allá de que es algo que sí reivindicamos en nuestra plataforma-, sino que estamos hablando de condiciones de trabajo, de la vida de uruguayos que se la juegan todos los días por acudir a ayudar a aquellos que más lo necesitan. Creemos que hay una deuda moral por parte de la sociedad hacia nosotros ya que todos los organismos internacionales que estudian este tema reconocen la profesión de bombero como insalubre.

Nosotros hicimos una gestión importante en el año 2006; nos presentamos ante la Comisión de salud pública del Senado, elaboramos un informe amplio y un proyecto de ley y la respuesta que tuvimos fue cortita: "Muchachos: hicieron un espectacular trabajo de investigación, con el aval del Departamento de Salud Ocupacional de la Udelar, pero no les podemos dar el reconocimiento de insalubridad porque si no otros lo van a reclamar". Sinceramente, ese fue un golpe muy fuerte para nosotros porque estuvimos casi tres años haciendo un trabajo de investigación con el aval del doctor Fernando Tomasina -a quien todos reconocemos-, junto a un técnico y un representante de la comisión creada por la Ley Nº 11.577, relativa a la insalubridad. Tuvimos el aval de todo el proceso de investigación técnico y médico y el hecho de que se nos dijera que no se nos podía reconocer la insalubridad porque otros la iban a reclamar fue una bofetada muy fuerte al trabajo y a la dignidad de cada uno de nosotros. Creemos que la categoría de trabajo insalubre es algo que tiene que otorgarse por la gravedad de la situación e insisto en que esta es una deuda moral que tiene el pueblo con nosotros. Más allá de que somos trabajadores asalariados tenemos vocación de servicio y por esto trabajamos en esta área. De lo contrario, no trabajaríamos como bomberos por más de treinta años; simplemente estaríamos tres meses y al comprobar que no nos gusta arrancaríamos a trabajar ocho horas en otro lado. Indudablemente, hay dedicación, amor a la profesión y atención a las necesidades del pueblo. Por eso creemos que es necesario que se legisle al respecto ya que es tiempo de pagar esta deuda moral que tiene el pueblo con nosotros.

En cuanto al segundo tema, relativo a la carga horaria, no tengo mucho más que argumentar que establecer enfáticamente que resulta ilegal. Si consideramos las resoluciones de la OIT, la declaración universal de los derechos humanos y las leyes nacionales podemos comprobar que se está violando toda la normativa vigente, internacional y nacional, ya que trabajamos sesenta horas semanales. Queremos que quede claro que nosotros no percibimos ningún dinero extra por esta sobrecarga horaria. Este es el mismo salario que percibe un policía por trabajar cuarenta y ocho horas. No percibimos ningún beneficio económico por este motivo. Es más: no queremos que se nos pague más sino trabajar cuarenta y ocho horas y no sesenta. No queremos más dinero sino menos horas porque eso implica más tiempo para la familia, desarrollo social y un montón de aspectos que no podemos impulsar en nuestra vida porque nos falta tiempo. El tiempo es oro, como dice el dicho. Consideramos que esto ya no es una deuda sino una violación flagrante de las normativas internacionales y nacionales.

El último tema que deseamos plantear tiene que ver con los proventos genuinos. En el informe figura el número de ley relativa a esto, aunque ustedes son legisladores y tienen medios para hacer cualquier tipo de averiguación.

Uno de los compañeros que nos acompaña es el jefe de talleres de bomberos, un técnico con estudios, y como se expresa en el informe queda claro cuál es la condición de los vehículos. ¿Cómo podemos tener vehículos en esas condiciones, con tantos años, con grandes problemas de mantenimiento, lo que implica un gasto excesivo, cuando tenemos una fuente genuina de proventos, específica -con nombre y apellido- para esos rubros?

Nuestro compañero Daniel Gómez podrá referirse más específicamente a este tema que tiene que ver con su área, es decir la relativa a la flota.

SEÑOR GÓMEZ (Daniel).- Soy oficial principal, jefe de talleres de bomberos y técnico mecánico.

Tal como lo relata Rodrigo Gómez, día a día es muy difícil tener al servicio una flota de vehículos tan importante, con características específicas, como la de los bomberos. Tenemos una flota enorme y los recursos son muy limitados. La flota está en un estado bastante embromado. Cada día los coches que atienden incendios hacen muchas salidas y mantener el destacamento en servicio, posibilitar que pueda seguir saliendo, implica tener técnicos las veinticuatro horas recorriendo la calle para que no se caiga ese destacamento y pueda dar respuesta a la población cuando surgen eventos.

Puedo contarles algo que vivo día a día: a veces debo pelear con la contadora de bomberos para que me dé $ 1.000 para comprar un repuesto de un camión a fin de mantener un coche al servicio -lo que resulta muy caro- y no se caiga un destacamento como Belvedere, La Unión o Casavalle, que tiene muchas salidas por día. Aclaro que cuando digo que tengo que pelearme con la contadora reconozco que ella también tiene sus limitaciones; no se trata de que me niegue el dinero porque ella lo quiera.

Actualmente estamos trabajando con el Ministerio en una licitación para comprar vehículos, específicamente veinte autobombas y cinco camionetas de respuesta rápida, pero de acuerdo con los trámites legales creemos que van a llegar luego del verano. Si ahora, que no estamos en zafra, se nos está haciendo difícil trabajar, nos preguntamos cómo vamos a enfrentar el verano si resulta complicado como los que hemos vivido años atrás. Estamos con el corazón en la boca. Además, si llegaran esos veinte vehículos tampoco podríamos cubrir una realidad que, para ser gráficos, podemos decir que es como si el agua nos estuviera pasando ya la punta de la nariz.

SEÑOR GÓMEZ (Rodrigo).- Obviamente, este es un tema muy conversado con el jefe de talleres. Los destacamentos que se nombraron, es decir Casavalle, La Unión y Belvedere, son los más salidores de Montevideo. Ustedes tienen que saber que hay días en los que en esos tres destacamentos los coches están fuera de servicio. Debemos tener en cuenta que los destacamentos aledaños, que están a mucha más distancia, deben salir a cubrir a la población de esos barrios, en los que puede estar la casa de cualquiera de ustedes o nosotros. Estamos hablando de un tiempo de respuesta más retardado.

El tema de la flota resulta muy sensible y tiene dos puntas. Una de ellas es la que nos importa como sindicato y tiene que ver con la seguridad del personal dentro de un vehículo. En nuestra historia, desde 1910 a la fecha -no me refiero a la historia reciente-, tenemos bomberos que han muerto, quedado inválidos o incapacitados

de por vida o lastimados por las condiciones de los vehículos. Al tener una flota tan vetusta no solamente hay un perjuicio en el servicio sino que se da una situación de inseguridad laboral. Para la última compra de flota que se hizo, durante el período del director Perdomo, se tuvo la brillante idea de adquirir una flota usada a Alemania. Los coches ya eran de 1980. Los alemanes son muy aplicados en la limpieza y vinieron todos los bronces lustraditos, espectaculares, pero un coche que ya tiene veinticinco años circulando en una sociedad mucho más industrializada que la nuestra, como la alemana, implica un desgaste muy importante. ¿Qué sucedió? Lo lógico: luego de un año de su llegada ya tuvieron problemas. Entonces, hay un gasto excesivo en mantenimiento de esos coches que son viejos.

La otra punta del tema tiene que ver con el servicio. Al sindicato le preocupa la seguridad personal, pero también la imagen de la institución, porque nosotros somos los que tenemos que dar la cara. Las autoridades de bomberos son las que menos hablan a la prensa; los más expuestos somos los trabajadores. A nosotros nos han baleado, apuñalado y golpeado durante una intervención porque parte del sistema operativo que tenemos para ayudar a la gente está mal. Esa es una realidad. Les puedo traer estadísticas que muestran la cantidad de compañeros que han sido lastimados en intervenciones por la respuesta agresiva de la gente ante el servicio. A nosotros también nos importa el servicio porque, obviamente, nosotros somos los que paramos las balas con el pecho. Pero también, como a cualquier trabajador, nos importa que al hacer una tarea recibamos el agradecimiento de la gente y no un insulto. Eso es parte de la dignidad. Cuando uno termina una intervención luego de haber hecho un rescate o salvado una vida, se va con el alma por allá arriba, pero cuando uno sabe que pone todo de sí pero los medios no ayudan -no se trata de la capacitación profesional sino de los medios- resulta indignante. Y eso no se debe a falta de dinero porque recursos hay. Lo que falta es voluntad política. Nuestro país, por nuestra cultura, se mueve si hay un muerto; se saca una ley o un decreto, pero primero tiene que morir alguien y eso no puede ser. Ya hay muertes a causa de esto. Nosotros queremos que haya una respuesta y que se cumpla la ley. No estamos pidiendo que se invente nada nuevo porque ya está todo inventado; lo que queremos es una respuesta positiva y el apoyo de los representantes del pueblo ya que en este momento lo estamos necesitando. Nosotros siempre fuimos reconocidos por un lema: "Del pueblo y para el pueblo". Ahora nosotros necesitamos del pueblo y de sus representantes y ustedes son parte de los representantes del pueblo. Por eso pedimos esta oportunidad para exponer una realidad y analizar qué soluciones se pueden dar desde las autoridades competentes de este país.

SEÑOR PUIG (Luis).- Saludo a los integrantes de la delegación que nos visita.

Constatamos la seriedad del trabajo que han realizado al estudiar las condiciones laborales, en muchos casos de desprotección. Sin duda que el hecho de haber realizado este trabajo conjuntamente con la Cátedra de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina y en este caso con el decano, el doctor Tomasina, tiene un común denominador con una serie de planteamientos que recibimos en la comisión.

Para ser claro quiero expresar que en esta comisión se han planteado una serie de reivindicaciones de una cantidad importante de gremios en cuanto a salud y condiciones de trabajo. Muchos aspectos relativos a la protección en materia de insalubridad y condiciones de trabajo fueron derogados por la dictadura y constituyeron un retroceso muy importante tanto en esos aspectos como en la prestación de servicios a la población.

¿Cuál es una de las premisas básicas en materia de salud y seguridad en el trabajo? La de generar cambios en la organización del trabajo. ¿Qué es lo que se plantea? No esperar a que el trabajador sufra las consecuencias de un deterioro en su salud y demás sino cambiar los procesos de trabajo o los procesos productivos para evitarlo, dependiendo de la actividad. Eso está muy bien; desde el punto de vista teórico es una de las premisas de salud y seguridad en el trabajo. Lo que sucede es que en muchas áreas es muy difícil la reorganización del trabajo. Entonces, en ese caso necesariamente hay que acudir a aspectos de compensación: o bien leyes que reconozcan la insalubridad o determinados mecanismos que posibiliten que el trabajador no se deteriore tanto en función de sus condiciones de trabajo. Me parece que este es uno de los casos. Sin duda, debe haber posibilidades de mejorar las condiciones de trabajo, pero me parece que la esencia de la tarea hace que los trabajadores estén expuestos al estrés previo a una operación concreta y a su desarrollo. Por tanto, creo que es perfectamente atendible el hecho de que tienen que existir mecanismos de protección y de reparación para la actividad que ustedes desarrollan.

Sería muy fácil decir que, en realidad, estamos trabajando en una ley de salud general en el trabajo que nos parece muy importante y fundamental, en la que figurarán una serie de mecanismos de común denominador

para todas las actividades del país. De esa manera, más allá de las especificidades de cada una habría un marco mínimo que permitiría promover la salud en el trabajo y no solo compensar. Evidentemente, ese un tema muy complejo que venimos desarrollando junto al compañero Andrade, la Cátedra de la Facultad de Medicina y diferentes actores y se está analizando en la Conasat, pero la aprobación de un proyecto en ese sentido llevará cierto tiempo. Por tanto, no podemos decir: "Dejemos todas las actividades hasta que aprobemos esa ley que es fundamental e ineludible, tanto para el movimiento sindical como para quienes venimos trabajando en ese tema". Considero que al mismo tiempo deberemos ir abordando algunas de las situaciones planteadas por ustedes que son de suma gravedad, al igual que la que están padeciendo los trabajadores de la industria química, ya que hay diferentes actividades que generan un deterioro muy importante en las condiciones de salud física y psíquica.

Ustedes hicieron un planteamiento que a mi juicio es básico. No están pidiendo que se compense desde el punto de vista económico el deterioro de la salud sino, específicamente, que se avance en normas de protección de la salud y se reduzca una carga horaria que es cierto que es ilegal, tal como lo dice el informe. El hecho de plantear la reducción de esa carga horaria implica analizar otro de los aspectos que ustedes plantean, que es el de cubrir aproximadamente 860 puestos de trabajo. En ese sentido, inclusive plantean algunas alternativas como el pasaje de funcionarios desde otras dependencias del Estado o la creación directa.

Los elementos que se han planteado son varios y quiero ser muy claro: no se trata de que ustedes hayan expuesto estos temas en nuestra comisión y, rápidamente, se procesen y se llegue a resolver esas situaciones. No; para ser absolutamente claros y dejar de lado cualquier planteamiento demagógico debemos decir que el hecho de que avancemos puede ser producto de una tarea en base a los aspectos técnicos del trabajo que ustedes conocen, junto con la Cátedra de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina, técnicos en materia de prevención laboral y lo que podamos hacer desde esta comisión. Deseo expresar con absoluta claridad que la delegación que nos visita no puede irse de aquí con la convicción de que presentados estos temas en este ámbito rápidamente van a tener trámite. Este es un tema muy complejo, que lleva discusiones de fondo y supone implementaciones técnicas.

Los cambios en materia de seguridad social requieren iniciativa del Poder Ejecutivo. Por tanto, también es necesario un proceso de intercambio con el Poder Ejecutivo.

Como primera conclusión podemos decir que hay que hacer un trabajo totalmente serio. Es absolutamente necesario incorporar los aspectos que ustedes establecen; claro que hay ciertos elementos que detallan que, en realidad, nos parece que llevan la situación al extremo y no pueden esperar todo el proceso. Hay situaciones a revertir, como la carga horaria y la infraestructura en transporte. Me parece que esto está muy bien encarado, ya que no se planteó únicamente desde el punto de vista de las herramientas de trabajo sino que se hizo alusión a que una flota obsoleta, con dificultades de mantenimiento, tiene directa relación con el servicio que se presta a la población en lo que tiene que ver con la calidad en el trabajo y la afectación de la vida humana. Por tanto, aceptamos el desafío; tenemos que jugar en forma conjunta.

De repente lo políticamente correcto sería decir que a partir de lo que presentaron va a suceder tal y cual cosa pero no, vamos a tener que pelearlo mucho. Acá las leyes que tienen que ver con la salud y seguridad en el trabajo llevan su tiempo. Una de las últimas que aprobamos, la de Responsabilidad Penal Empresarial, llevó cuatro años de debate, de intercambio, con la oposición acérrima de las cámaras empresariales. Estas cosas implican documentación, análisis técnico, convencimiento, y también movilización, como todas las conquistas de los derechos de los trabajadores. En ese marco, manifestamos el compromiso de que pueden contar con la comisión.

SEÑOR GÓMEZ (Rodrigo).- A pesar de que trabajamos responsablemente en todo lo que es documentar, también tenemos actividades sindicales programadas en torno a esto. Asimismo, somos muy responsables en lo que tiene que ver con la salud, y ahí entra la responsabilidad social de cada institución: ver un problema y tratar de hacer algo para solucionarlo, sin esperar que sean los demás los que lo hagan. Estamos en pleno proceso de creación de una policlínica de salud laboral organizada y dirigida por el sindicato, con técnicos que pertenecen a la Dirección Nacional de Bomberos. Ya tenemos el grupo armado: sicólogos, médicos laboristas y todos los profesionales necesarios para una policlínica de esta envergadura. Estamos aplicando herramientas, no solamente para generar una estadística y ver de qué nos morimos o de qué nos enfermamos. Ya estamos enfermos y tenemos que atender lo que está mal y hacer la prevención, que es fundamental. Pero hoy, lamentablemente, no

existe, ya que en el Hospital Policial, que es donde nos atendemos, la policlínica de salud laboral es totalmente rudimentaria y está cuarenta años atrasada respecto a lo que puede ser una policlínica de salud laboral de cualquier otro país, ya que las herramientas que se aplican son totalmente insuficientes y no abarcan todos los aspectos. Abarcan solamente dos o tres aspectos, y si uno no entra en el esquema, no puede atenderse.

Nuestra profesión es única porque para ser bombero no solamente hay que saber cómo apagar un incendio; hay que saber cómo está conformado el cuerpo humano, porque somos rescatistas en todos los sentidos. Trabajamos en diversas actividades, algunas que pudimos explicar aquí, y por ello tenemos que contar con una multiplicidad de elementos y condiciones que exigen una preparación, y por ende, una mayor exposición y un mayor deterioro. Los que ya tenemos unos años en el trabajo no podemos ser tan egoístas de dejar que los que recién están entrando pasen por las mismas condiciones por las que pasamos nosotros y se enfermen de lo que nosotros ya estamos enfermos. Esta iniciativa de crear una policlínica sustentada totalmente por el sindicato y por alguno que quiera dar una mano es una inquietud que no parte de una estadística para hacer presión sino de una realidad: estamos enfermos y queremos evitar enfermarnos más y evitar también accidentes laborales. Lamentablemente, el Estado no nos proporciona los medios; por eso buscamos nosotros la solución.

SEÑOR PRESIDENTE.- El hecho de que vinieran a la comisión es un buen paso. Como decía el señor diputado Puig, en esta visita no se agota el camino para que logren sus cometidos; en todo caso, sirve como un eslabón más de una cadena que van a tener que ir recorriendo a los efectos de lograr las reivindicaciones que plantean. De nuestra parte, pienso que sería bueno enviar la versión taquigráfica de esta sesión a las comisiones de Presupuestos y Seguridad Social, a los Ministerios del Interior y de Trabajo y Seguridad Social, quizás al BPS y a la Cátedra de Salud Ocupacional, a los efectos de que este tipo de cosas empiecen a generar acumulación. También podríamos como comisión invitar al Ministerio del Interior para hablar sobre el tema.

SEÑOR BASANO (Luigi).- Esta iniciativa nos parece muy buena porque, como decía el señor diputado Puig, hay cosas que llevan su tiempo. La problemática que plantean los compañeros es compleja y la solución va a requerir de un proceso, pero hay algunas cuestiones que se podrían ir paliando con medidas más o menos inmediatas. Creo que la intervención del Ministerio del Interior es fundamental; debe tomar cartas en el asunto porque, en definitiva, tiene la responsabilidad política y administrativa de buscar soluciones a estos problemas. Estamos en tiempos presupuestales y alguna de las cuestiones que plantearon los compañeros tiene que ver directamente con la próxima ley presupuestal. Por tanto, creo que este es el momento oportuno para la gestión que ustedes puedan hacer ante los organismos y las autoridades competentes a los efectos de interesarlos. Los compañeros van a golpear todas las puertas, y ya lo están haciendo. Este documento que presentaron, como bien se reconoció aquí, es de muchísima seriedad y ha sido tratado de manera muy responsable. Ellos no descartan nada, ni siquiera plantear esta problemática a nivel internacional porque es tan dura la realidad que relatan que a nosotros, que estamos en contacto permanente con ellos, siempre nos sorprende. Nos deja alelados ver las condiciones en las que desempeñan su labor. Agradecemos que puedan hacer todo lo que esté a su alcance.

(Se retiran de sala los representantes de la Alianza de Bomberos del Uruguay y de COFE)

SEÑOR PUIG (Luis).- Deberíamos establecer un régimen de trabajo para poder analizar alguno de los proyectos que están planteados. Hay uno relativo a los turnos rotativos, otro que presentó el señor diputado Abdala sobre acoso moral; por otra parte, el señor diputado Andrade había anunciado la presentación de un proyecto relativo a la mano de obra local y otro a la discapacidad. Tendríamos que darnos un régimen de trabajo que implicara, por lo menos, algún tiempo en la semana para el análisis legislativo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Podríamos dedicar los martes a los proyectos y los miércoles a recibir delegaciones, comenzando a partir del próximo mes, porque la próxima semana tenemos una sesión fijada ya con delegaciones. Deberíamos definir informalmente el orden de los proyectos a tratar.

SEÑOR PUIG (Luis).- El señor diputado Carlos Reutor, que viene participando regularmente en la comisión, me acota que los martes él no podría concurrir porque le coincide con la comisión en la que es titular. A lo mejor, podríamos destinar los miércoles un tiempo para recibir delegaciones y otro para tratar los proyectos.

(Apoyados)

SEÑOR PRESIDENTE.- Se levanta la reunión.